

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

RAHMA YANTI
2007/88975

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG (UNP)**

NAMA : RAHMA YANTI
BP/NIM : 2007 / 88975
PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN EKONOMI
KEAHLIAN : ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, April 2011

Tim Penguji

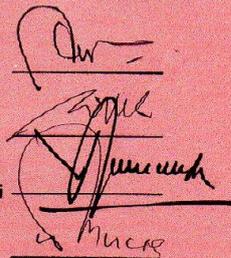
Tanda Tangan

Ketua : Drs. Auzar Luky

Sekretaris : Rini Sarianti, SE.M.Si

Anggota : Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs.M.Si

Anggota : Prof. Dr.H. Bustari Muchtar



Handwritten signatures of the examiners: Auzar Luky, Rini Sarianti, Yunia Wardi, and Bustari Muchtar.

ABSTRAK

Rahma Yanti(2007/88975) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Negeri Padang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang 2011.

Pembimbing

I. Drs. Auzar Luky

II. Rini Sarianti, SE.M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Univaersitas Negeri Padang, (2) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perpustakaan Uinversitas Negeri Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perpustakaan Universita Negeri Padang tahun 2009-2010 yang berjumlah 54 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Proportional stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis induktif, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Analisis Jalur, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perpustakaan Universitas Nnegeri Padang, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di perpustakaan Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan penelitian diatas, disarankan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

KATA PENGANTAR

Segala puji kita ucapkan kepada Allah SWT, Rabb semesta alam yang Maha Pengasih dan Penyayang. Shalawat dan salam untuk nabi Muhammad SAW, sebagai Uswatun Hasanah yang patut untuk diteladani dari segala segi kehidupan beliau.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Negeri Padang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Bapak Drs. Auzar Luky selaku pembimbing I dan Ibu Rini Sarianti, SE.M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar, M.S selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bapak Drs. Syamwil, M.Pd dan Bapak Drs. Zulfahmi Dip. IT selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.
3. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberi ⁱⁱ getahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
4. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, juga terima kasih banyak yang tak ter hingga kepada seluruh pihak keluarga besar ku yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi yang saling memberikan motivasi serta semangatnya.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Padang, April 2011

Penulis

DAFTAR ISI

iii

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian kinerja.....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	12
c. Penilaian Kinerja.....	13
d. Pengukuran Kinerja.....	14
2. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
b. Karakteristik dan Level Budaya Organisasi.....	19
3. Motivasi Kerja Karyawan	24
a. Pengertian motivasi kerja	24
b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	26
c. Indikator motivasi kerja.....	26

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan	27
5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap	
Kinerja Karyawan.....	28
B. Penelitian Yang Relevan..... iv	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Variabel dan Data Penelitian.....	33
E. Definisi Operasional Variabel.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Instrumentasi Penelitian	38
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
2. Uji Coba Angket.....	39
H. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisa Deskriptif	42
2. Analisis Induktif.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	51
B. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
2. Analisis Induktif.....	67
C. Pembahasan.....	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

v

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Perpustakaan UNP	7
2. Populasi Penelitian	32
3. Distribusi Populasi dan Sampel Penelitian	33
4. Skala Likert	37
5. Kisi-kisi instrument penelitian	39
6. Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian.....	41
7. Klasifikasi Indeks reliabilitas Soal.....	42
8. Hasil Uji Reliabilitas	42
9. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	54
10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Indikator Kualitas Kerja	55
11. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Indikator Hasil Kerja Secara	55
Kuantitas	55
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Indikator Dapat Tidaknya.....	56
Diandalkan	56
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Indikator Sikap	57
14. Distribusi Budaya Organisasi.....	58
15. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Inovasi dan pengambilan	59
Resiko.....	59
16. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Inovasi Perhatian Terhadap	60
Kerincian	60
17. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Orientasi Hasil	60
18. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Orientasi Orang.....	61
19. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Orientasi Tim	62
20. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Orientasi Keagresifan	62
21. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi indikator Kemantapan	63
22. Distribusi Motivasi Kerja karyawan	64
23. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja karyawan indikator Kebutuhan Akan	64
Prestasi	64
24. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja karyawan indikator Kebutuhan Akan	65
Afiliasi.....	65
25. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja karyawan indikator Kebutuhan Akan	66
Kekuasaan	66
26. Uji Normalitas Sebaran Data	67
27. Tabel Uji Homogenitas Varians.....	68

28. Analisis Regresi Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan	
Perpustakaan UNP	69
29. Analisis Regresi Berganda Uji F Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.....	
Karyawan Perpustakaan UNP	70
30. Koefisien Jalur Variabel Budaya (v i si dan Motivasi Kerja Terhadap	
Kinerja Karyawan	71
17. Pengaruh Lansung dan tidak Lansung Variabel Penyebab, variable Perantara	
dan variable Akibat	75

DAFTAR GAMBAR

vii

Gambar

Halaman

1. Kerangka Konseptual	30
2. Substruktur	46
3. Sub Struktur 1	47
4. Sub struktur 2	47
5. Hasil Data Sub Struktur 1	71
6. Hasil Data Sub Struktur 2	73
7. Hasil Akhir Analisis Jalur	79

DAFTAR viii PIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	84
2. Angket Penelitian	86
3. Rekapitulasi Data Uji Coba	90
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	93
5. Tabulasi Penelitian Variabel Kinerja Karyawan.....	98
6. Tabel Distribusi Frekuensi X_1	105
7. Tabel Distribusi Frekuensi X_2	116
8. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	126
9. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	128
10. Uji Normalitas	129
11. Uji Homogenitas	129
12. Regression $Y = f(X_1, X_2, e_1)$	130
13. Regression $X_2 = f(X_1, e_1)$	131
14. Surat Observasi dari FE UNP	132
15. Surat izin Penelitian dari FE UNP	133

BAB I

PENE ^{ix} JIAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah menjadi wacana dunia yang salah satunya ditandai oleh semakin meluasnya jaringan dan penyebaran informasi. Akhir-akhir ini hadir di tengah-tengah masyarakat istilah teknologi informasi baik pada masyarakat ilmiah maupun masyarakat umum, keberadaan teknologi informasi menjadi penting disebabkan kebutuhan yang cepat dan banyak dalam rangka pembangunan dan perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat. Arus informasi ini terdapat pada pusat-pusat dokumentasi dan informasi salah satu tempat itu adalah perpustakaan yang menjadi jantung bagi lembaga pendidikan, terutama perguruan tinggi.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang- Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti. Undang- Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (diversitas) atribut demografi seperti; ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain keberagaman, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai.

Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara sukarela dan sadar. Orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya. Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur Negara bukan hanya sulit untuk berubah tetapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya organisasi aparatur negara. Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup Pegawai Negeri Sipil semakin tidak terpuaskan.

Hal ini berakibat menurunnya motivasi kerja karyawan dan 3 melaksanakan tugas. Seperti yang telah dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari Maslow, dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi yang akhirnya membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan perguruan tinggi Universitas Negeri Padang bertujuan mendukung lembaga induknya dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, yang mengembangkan berbagai bidang studi, berupa segala kebutuhan informasi dengan cepat, baik untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Seiring dengan uraian di atas, perpustakaan Universitas Negeri Padang sebagai sumber literature tidak dapat terhindar dari dampak perkembangan teknologi oleh sebab itu perkembangan teknologi informasi telah mempengaruhi perpustakaan dengan koleksi yang berbasis kertas dan cetak (buku) untuk mengubah penampilan menjadi perpustakaan berbasis multi media (*CD-ROM Audio -Visual*) termasuk penggunaan alat bantu computer dan alat-alat elektronik sebagai penyaji informasi.

Jika dahulu pengguna sudah merasa puas dengan pelayanan secara manual apabila telah dapat meminjam dan mengembalikan buku namun kini pengguna menuntut fasilitas yang dapat menelusur lebih jauh

informasi itu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, tentu dibutuhkan s¹ 4 perubahan atau inovasi serta kerjasama dalam suatu tim yang mau tidak mau harus diterima oleh para pustakawan Universitas Negeri Padang. Dalam hal ini sudah barang tentu diperlukan manajemen yang baik dan sumber daya manusia (SDM) yang dapat mengelola secara professional, melayani informasi tersebut secara cepat dan akurat guna tercapainya tujuan perpustakaan.

Sumber daya manusia dipergustakaan terdiri dari pustakawan dan tenaga administrasi, masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda para pustakawan mempunyai tugas pokok mengelola informasi, secara manual maupun dengan menggunakan teknologi. Pelaksanaan tugas pokok tersebutlah yang menunjukkan suatu kinerja (*performance*) pustakawan yang dapat diukur baik input, proses maupun output dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, pustakawan dituntut tidak hanya memiliki kemampuan intelektual akan tetapi ia juga harus professional, dinamis, inovatif, bertanggung jawab dan memiliki keseriusan. Disamping itu akibat lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan pustakawan bersikap proaktif dan kreatif dalam mengatasi perubahan yang akan terjadi.

Sehubungan dengan itu Dikti dan UKKP (Unit Kegiatan Koordinasi Perpustakaan) Universitas Negeri Padang telah melakukan usaha-usaha untuk mengembangkan tenaga pustakawan serta meningkatkan kinerja mereka. Adapun usaha yang telah dilaksanakan

adalah program pelatihan dipusdiklat PERPUSNAS RI dan pergi 5 tinggi di pulau jawa seperti UI, ITB, IPB, disamping itu juga memberikan keterampilan teknis, penggunaan komputer, serta lanjutan pendidikan tenaga pustakawan mulai dari Diploma II sampai pada jenjang SI dan S2. Usaha lain adalah mengotomasi perpustakaan dengan memberikan bantuan perangkat keras beserta programnya kepada perpustakaan Universitas Negeri Padang. Maksud pengotomasian ini, mengharuskan pimpinan Universitas dan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi merealisasikan sistem tersebut. Meskipun pemerintah telah melakukan usaha-usaha dalam pembinaan dan pengembangan pustakawan melalui pendidikan dan pelatihan, namun dalam pelaksanaannya tidak dilakukan secara berkesinambungan dan hanya terbatas pada orang-orang tertentu saja. Selain dari itu kenyataan dilapangan juga menunjukkan masih terdapat keluhan-keluhan mahasiswa tentang kinerja petugas antara lain:

1. Memiliki kualitas kerja yang masih rendah dilihat dari ketelitian yang masih kurang dalam penanggalan dan penomoran, juga kebersihan perpustakaan yang kurang terjaga dengan baik misalnya banyaknya debu-debu dirak-rak buku perpustakaan.
2. Kuantitas kerja masih relatif rendah. Hal ini dilihat dari seringnya petugas pustaka mengulur-ngulur waktu dalam bekerja, juga adanya para karyawan yang bermain game disamping itu juga banyaknya karyawan pustaka yang sering telat masuk.

3. Pendapat yang disampaikan terkadang masih kurang jelas dengan bahasa mahasiswa yang kurang mendapatkan informasi terkait dengan perubahan system peminjaman buku di perpustakaan. Ditambah lagi informasi yang diminta sering tidak terjawab ini menandakan bahwa komunikasi antara pengguna dan pustakawan kurang lancar.

Kenyataan dan fenomena tersebut, lambat laun akan mendorong kearah menurunnya kinerja karyawan perpustakaan. Kemungkinan hal ini terjadi lebih besar disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang tinggi serta sikap inovasi pustakawan masih negatif. Kondisi diatas merupakan masalah bagi perpustakaan Universitas Negeri Padang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maupun dalam menggunakan teknologi untuk mengelola dan menyediakan informasi yang relevan dengan kebutuhan pengguna.

Faktor budaya organisasi diduga turut mendukung tercapainya tujuan perpustakaan. Budaya organisasi yang baik dapat diperlihatkan apabila antar pimpinan dan karyawan perpustakaan bekerja dalam suatu tim dan mau bekerja sama serta berkomunikasi dengan baik. Diantara budaya organisasi yang masih kurang baik dapat dilihat dari karakteristik:

1. *Aspek observed behavioral regulaties*, misalnya mereka selalu melakukan kebiasaan-kebiasaan yang sama pada setiap karyawan perpustakaan, contohnya budaya yang menampakkan sikap tidak ramah kepada pengunjung.

2. *Philosophy* dalam perpustakaan dimana karyawan yang k¹ 7 menempatkan pengguna sebagai raja yang harus diutamakan dalam pelayanan.
3. *Rules* dari karyawan pustaka kurang berkembang contohnya kurangnya inovasi dari pegawai baik dari pegawai yang baru maupun yang lama.
4. Iklim organisasi yang tidak baik terlihat dari cara pustakawan dalam memperlakukan mahasiswa sebagai pengunjung misalnya dengan sikap acuh tak acuh pada kebutuhan mahasiswa.

Di samping faktor budaya organisasi, motivasi diduga juga turut mempengaruhi kinerja karyawan perpustakaan. Berdasarkan observasi penulis lakukan motivasi sebagai suatu dorongan dan dapat membantu tugas-tugas pustakawan dengan cepat, ternyata tidak selalu terealisasi dengan baik oleh pustakawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan data absensi karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang pada bulan januari-april 2010.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Perpustakaan Universitas Negeri Padang pada bulan Januari – April 2010

Keterangan	Januari		Februari		Maret		April	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Terlambat	32	50,79	34	56,67	25	50	21	46,67
Alfa	4	6,35	10	16,67	4	8	4	8,89
Izin	16	25,40	9	15	16	32	11	24,44
Sakit	5	7,94	4	6,66	3	6	5	11,11
Cabut	6	9,52	3	5	2	4	4	8,89
Total	63	100	60	100	50	100	45	100

Sumber: tata usaha perpustakaan Universitas Negeri Padang 2010

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan masih rendah dilihat dari masih banyak karyawan : 8 terlambat dalam melaksanakan tugas dan seringnya karyawan men..... izin untuk meninggalkan pekerjaan.

Berbagai usaha terhadap peningkatan kinerja pustakawan telah banyak dilakukan, akan tetapi kesenjangan-kesenjangan selalu muncul yang bermuara pada penurunan kinerja pustakawan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Negeri Padang (UNP)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah, hal ini ditandai dengan tingkat absensi karyawan tiap bulan.
2. Interaksi antar karyawan dengan pengguna pustaka kurang berjalan dengan baik.
3. Pelayanan karyawan perpustakaan yang kurang memuaskan baik dalam pelayanan maupun peminjaman buku.
4. Kurangnya ketelitian dalam penanggalan dan penomoran.
5. Masih adanya pustakawan yang lalai dalam melaksanakan tugas yang diberikan diabaikan sistem digital atau komputer masih lambat.

C. Pembatasan Masalah

9

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas maka permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Sejauhmana budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang?
2. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
2. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain dapat digunakan :

1. Bagi penulis, sebagai salah satu prasyarat untuk mendapatkan 10 Sarjana Pendidikan di program studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi akademik, sebagai sumbangan ilmiah dan juga masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya di Fakultas Ekonomi
3. Bagi peneliti berikutnya, dapat digunakan sebagai literatur/acuan dalam penulisan proposal penelitian skripsi tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pustakawan Universitas Negeri Padang.

BAB II

KAJIAN TEORI, HIPOTESIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Melayu (1996:75) menulis pengertian kinerja yaitu Kinerja sama dengan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan usaha serta kemampuan. Mangkunegara (2000:67) menulis pengertian kinerja, yaitu Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja adalah tindakan seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang dikehendaki dengan hasil tertentu. Hal ini jelas menuntut kemampuan mental, fisik, tujuan dan wawasan yang baik tentang program yang dilaksanakan secara menyeluruh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabannya.

Para ahli banyak menyimpulkan pandangan mereka tentang kinerja diantaranya : Hersey and bleanchard dalam Rivai (2005:15) ‘Kinerja

merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.”

Dari pendapat-pendapat yang disampaikan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dimana kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai, seperti kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2000:67) menulis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivatiion*). Secara psikologi kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja . motivasi merupakan kondisi yang meggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (1997;65) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, perilaku kerja, budaya organisasi dan minat

karyawan serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang mer 13 tanggung jawabnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor non fisik, seperti iklim yang menyangkut kenyamanan dan kepuasan kerja, hubungan antara pribadi di tempat kerja dan kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan kerja fisik seperti kelengkapan saran dan kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan fisik seperti kelengkapan saran dan tata letak kantor.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko,1995:135). Menurut Dessler (1997:2) Penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi (1) penetapan standar kerja, (2) penilain kerja aktual karyawan dalam hubungannya dengan standar kerja, dan (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi untuk bekerja.

Tujuan dan penilaian kinerja suatu organisasi adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan budaya organisasi. Sculer (1993:3) mengelompokan tujuan dari kinerja dalam empat kategori :

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.

- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. 14
- 3) Pemeliharaan system.
- 4) Dokumentasi keputusan sumber daya manusia

Selanjutnya Robbins (2002:253) mengemukakan penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan organisasi, yaitu,

- 1) Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer, atau pun pemberhentian.
- 2) Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini penilaian menjelaskan keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup, tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan.
- 3) Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- 4) Penilaian kinerja untuk memenuhi umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- 5) Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Selanjutnya Handoko (1995: 135-136) menulis kegunaan penilaian prestasi kerja, yaitu :

- 1) Perbaiki prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Ketidakakuratan informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

d. Pengukuran Kinerja

Kriteria yang dipilih manajemen dalam melakukan evaluasi, 15 saat menilai kinerja organisasi akan berdampak besar terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:74) metode penilaian prestasi kerja terdiri dari 2 yaitu metode tradisional, antara lain *rating scale*, *employee comparison* dan metode mederen, antar lain *management by objective* (MBO), *assessment center*.

Sebagai tolak ukur penilaian prestasi kerja dapat dilihat pendapat Mangkunegara (2000 : 75) dan Ranupandojo & Husnan (1988 : 126) yaitu

- 1) Kualitas kerja, yang terdiri dari keputusan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas yang diperhatikan adalah output rutin dan output pekerja extra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, yang diperhatikan apakah mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan
- 4) Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap perubahan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Nitisemito (1982 : 103) menulis bahwa pengukuran kerja dapat dilihat dari penilaian perilaku secara mendasar, yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Pendapat yang disampaikan
- 5) Keputusan yang diambil
- 6) Perencanaan kerja
- 7) Daerah organisasi kerja

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Secara umum, setiap individu dilatar belakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk

berperilaku dan memberi petunjuk mengenai apa saja yang harus di 16 dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam organisasi tentang bagaimana pegawai berperilaku dan apa seharusnya yang akan dilakukan. Harvey (1996:333) mengemukakan, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan bentuk perilaku dari anggotanya pada suatu organisasi tertentu.

Para ahli memiliki persepsi yang berbeda dalam mengartikan budaya organisasi sesuai dengan sudut pandang mereka melihat dan menelaahnya. Menurut Mondy dan Noe dalam Lako (2004:29) budaya organisasi adalah system dari pembagian nilai, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan Hodge et al dalam Lako (2004:50) mendefinisikan budaya organisasi sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, legenda, bahasa dan seremonia yang dilakukan organisasi. Sedangkan pada level *unobservable*, budaya organisasi mencakup *shared values*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota, organisasi untuk mengelola masalah, dan keadaan-keadaan

disekitarnya. Budaya organisasi juga dianggap sebagai alat 17
menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh
dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber
daya organisasi, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang
dari lingkungan.

Dari sejumlah pengertian diatas, tampak bahwa budaya organisasi
memiliki peranan yang sangat strategis untuk mendorong dan
meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen
dan kinerja keuangan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
Budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi,
mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana
mengalokasikan dan mengelola sumber daya organisasi, dan juga sebagai
alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Faktor- faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut
Gibson (1991:30) :

1. Pengaruh manusia dengan alam. Dalam hal ini terdapat tiga
perspektif budaya yaitu dominasi, takdir dan harmonis
2. Individualisme versus kolektivisme. Individualisme dapat
memotivasi prestasi pribadi berusaha sendiri untuk menyelesaikan
sendiri pekerjaan
3. Orientasi waktu. Bagaimana waktu dinilai dalam suatu organisasi

4. Orientasi aktivitas. Untuk meningkatkan orientasi ini dilakukan dengan promosi peningkatan gaji berdasarkan sistem dan bonus
5. Informalitas. Informalitas sering menimbulkan masalah ketika melakukan kontrak bisnis dan negosiasi dengan orang-orang yang berbeda budaya
6. Bahasa. Bahasa menimbulkan hambatan dan transaksi global. Budaya menggambarkan masyarakat setempat dalam bahasa mereka.
7. Kepercayaan. Banyak budaya kepercayaan merupakan faktor dominan. Organisasi harus sadar akan adanya kepercayaan yang mengikuti individu dan agamanya.

Budaya organisasi juga memberikan *care organizational values* bagi organisasi Martin dalam Lako (2004:29) yang tercermin dalam nilai-nilai fundamental organisasi seperti :

1. Sensitivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan pegawai
2. Kebebasan atau minat pegawai untuk memberikan ide-ide baru
3. Kemauan untuk menerima resiko yang mungkin saja terjadi dan
4. Keterbukaan untuk melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggung jawab

Perbedaan nilai-nilai fundamental tersebut dapat mempengaruhi perbedaan kompetensi dan kinerja organisasi yang satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga diakui merupakan dimensi utama dari

pemahaman dan praktek-praktek perilaku organisasi. Luthans dalam Lako (2004:30) budaya organisasi berfungsi :

19

- (1) Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi, dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- (2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- (3) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- (4) Membantu dalam mendesain kembali system pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan pegawai mau melaksanakan perencanaan *strategis, programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi* dan lainnya.
- (5) Membantu manajemen dalam penyusunan skema system kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai.
- (6) Sebagai sumber daya kompetitif organisasi apabila dikelola secara baik.

b. Karakteristik dan Level Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik. Luthans dalam Lako (2004 : 33) mengidentifikasi ada 6 karakteristik penting, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*; yaitu apabila para partisipan organisasi saling berinteraksi satu sama lain, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
2. *Norma*; yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak yang harus dilaksanakan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan
3. *Dominant values*; yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan harapan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkannya, misalnya kualitas produk yang tinggi,absensi yang rendah dan efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy*; yaitu ada sejumlah kebijakan yang menyatakan organisasi tentang bagaimana para pegawai dan atau para pelanggan perlukan.
5. *Rules*; yaitu ada sejumlah pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan yang baik dalam organisasi. Para pegawai baru harus mempelajari “ikatan” atau rules yang telah ada sehingga mereka dapat diterima sebagai *fullfledget* anggota kelompok.
6. *Organisational Climate*; yaitu ada suatu “*felling*” yang menyeluruh yang dibawa oleh *physical layout*, cara para anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar lainnya. Menurut Luthans, enam karakteristik tersebut tersebut tidak dimaksudkan menjadi *all-inclusive*.

Mengenai karakteristik budaya organisasi, Luthans dalam Lako

(2004:34) membedakan menjadi empat macam, yaitu:

1. *Dominant culture*, yaitu seperangkat nilai inti (*core values*) yang disumbangkan oleh mayoritas anggota, seperti kerja keras, loyalitas, komitmen untuk melayani konsumen, kualitas produk dan inovasi produk, sehingga menjadi pedoman perilaku pegawai sehari-hari.
2. *Subcultures*, yaitu seperangkat nilai yang merupakan hasil dari sejumlah masalah dan sejumlah pengalaman, yang disumbangkan oleh minoritas kecil anggota organisasi.
3. *Strong culture*, yaitu budaya organisasi yang dibentuk oleh para pemimpin yang kuat memperkenalkan, memperkuat dan atau memelihara budaya tersebut.
4. *Weak culture*, yaitu budaya yang lemah.

Menurut Rivai (2003:431) ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dan organisasi-organisasi lain. Makna bersama itu bila diamati secara seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Hasil

riset terbaru mengemukakan enam karakteristik primer yang merupakan hakekat dari budaya organisasi. 21

Tujuh karakter primer budaya organisasi menurut Robbin (2002:305)

yaitu ;

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mampu dalam mengambil resiko
2. Perhatian terhadap kerincian, sejauh mana karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi terhadap individu Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, Sejauh mana kegiatan kerja diatur dalam tim bukannya kepada individu-individu.
6. Keagresifan kerja, sejauh mana orang-orang itu agresif (kreatif) dan kompetitif serta tidak bersikap santai.
7. Kematangan kerja, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan diperhatikan status quo dari pada pertumbuhan.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada kontinum dari rendah ke tinggi, maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik tersebut akan diperoleh gambaran mejemuk dari budaya organisasi. Gambaran ini menjadi dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki para anggota organisasi itu, bagaimana permasalahan itu diselenggarakan dan cara par anggota berperilaku.

Saat ini banyak karya yang berpendapat tentang peran f 22 budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Mengingat keberadaan budaya organisasi mulai dirasa penting keberadaannya, maka telaah terhadap konsep ini perlu dilakukan terutama atas berbagai isi yang dikandungnya (Schein, 1992:45).

Pemahaman suatu budaya untuk memastikan secara lengkap nilai-nilai dan perilaku nyata dari suatu kelompok, perlu diselidiki asumsi yang mendasarinya, yang biasanya tidak disadari, namun secara aktual menentukan bagaimana anggota kelompok berpersepsi, befikir dan merasakan tentang sesuatu hal. Asumsi seperti ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula dari nilai-nilai yang didukung, tetapi ketika nilai memecahkan perilaku dan ketika perilaku tersebut mulai memecahkan masalah, maka nilai itu ditransformasikan menjadi asumsi dasar tentang bagaimana sesuatu itu sesungguhnya.

Bila asumsi telah diterima begitu saja, maka kesadaran menjadi tersisih. Dengan kata lain perbedaan antara asumsi dengan nilai terletak pada apakah nilai-nilai tersebut masih diperdebatkan atau tidak. Bila nilai tersebut masih diperdebatkan dan diterima apa adanya maka ia disebut sebagai asumsi, namun bila ia masih bersifat terbuka dan dapat diperdebatkan maka istilah nilai lebih sesuai (Schein, 1991:49). Mengenai keberadaan budaya dalam organisasi, Schein dalam Lako (2004:35-36) menyatakan bahwa budaya organisasi berada pada tingkat, yaitu *artifacts*, *expoused value* dan *basic underlying assumptions*.

- a) Pada tingkat *artifacts*, budaya organisasi memiliki ciri yaitu s 23 struktur dan proses organisasional dapat kelihatan. Bahwa seorang anggota baru memasuki organisasi yang telah memiliki proses dan struktur organisasi yang visible dan menghadapi (melihat, mendengar dan merasakan) suatu kelompok baru dengan suatu budaya baru yang asing baginya. Karena antara organisasi yang satu dengan yang lainnya artifacts-nya berbeda-beda, maka pendatang baru perlu belajar memberikan perhatian yang khusus kepada budaya organisasi tersebut. Termasuk di dalamnya: produk, jasa dan bahkan tingkah laku anggota kelompok. Hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artefak ini disebut sebagai budaya tingkat pertama.
- b) Pada tingkat kedua, yaitu *expoused value*, pada anggota organisasi mempertanyakan “apa yang seharusnya dapat mereka berikan untuk organisasi”. Pada tingkat ini baik organisasi maupun anggota membutuhkan tutunan strategi, goals, dan filosofi dari pemimpin organisasi untuk bertindak. Kebanyakan budaya organisasi dapat menelusuri kembali *expoused value* mereka ke para pembentuk budaya organisasi terdahulu. Nilai-nilai, yang didukung merupakan alasan bahwa kita berkorban demi yang kita kerjakan. Schein mengatakan bahwa budaya sebagian besar dapat dilacak. Alasan yang diberikan oleh semua organisasi untuk mendukung caranya

melakukan sesuatu. Nilai tersebut dikatakan sebagai bu .
organisasi tingkat kedua.

- c) Pada tingkat *basic underlying assumptions*, berisi sejumlah kepercayaan bahwa anggota organisasi mendapat jaminan bahwa mereka diterima secara baik untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif. Asumsi dasar (*basic assumption*): keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi, seringkali lewat asumsi yang tidak diucapkan. Asumsi dasar tersebut sebagai budaya organisasi tingakat tiga.

Dari beberapa pengertian tentang budaya organisasi tersebut, maka di dalam budaya organisasi terdapat nilai, kepercayaan, suasana, keadaan, dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan dimana tempat dia bekerja. Selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan mempersiapkan karakteristik budaya suatu organisasi. Suatu organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu, dan kepribadian tersebut sebagai budaya orbganisasi. Budaya meng-implementasikan adanya dimensi atau karakteristik yang saling berpengaruh secara erat dan independen. Dengan demikian dimensi bagi sebuah organisasi harus jelas sehingga didefenisikan dan diukur

3. Motivasi kerja karyawan

a. Pengertian motivasi kerja

Menurut Wahyusumidjo (1992:24) motivasi adalah dorongan 25 kerja yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian maka motivasi selalu berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Sedangkan menurut Handoko (1997:102) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginannya untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Rivai (2004:235) motivasi sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan kebutuhan / keinginannya. Anoraga (2001:55) motivasi adalah pemberian / penimbulan motif, dengan kata lain diarahkan hal / keadaan menjadi motif, jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat / pendorong kerja. Mangkunegara (2005:14) motivasi kerja merupakan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (Pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersikap negative (Kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Hasibuan (2006:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan individu yang termotivasi akan mampu mengerakkan dirinya

kearah positif, mampu bekerja tanpa pengawasan, bekerja tekun 26 berupaya memberikan hasil yang terbaik. Jadi motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan / perbuatan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan yang berupa dorongan, kekuatan, keinginan, inspirasi, perjuangan dalam mencapai tujuan yang mana jika yang diinginkan telah tercapai maka akan timbul kepuasan dalam dirinya.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Munandar (2003:329) motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu gaya kepemimpinan, peran diri pribadi dan peran organisasi. Barteman dalam Timpe (2000:32) faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi perilaku, sikap dan tindakan rekan sekerja, bawahan, pimpinan, kendala - kendala sumber daya dan keadaan ekonomi. Selanjutnya Wahjosumidjo (1994:19) mengemukakan faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dikelompokkan atas 2 macam yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempunyai motivasi antara lain lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinann, kebijaksanaan organisasi dan lain-lain. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi motivasi yakni pendidikan, pengalaman, keinginan dan harapan masa depan.

c. Indikator motivasi kerja

Menurut Mc Clelland dalam Robbins (2002:61) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan akan prestasi

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi 27 dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi memiliki keinginan besar untuk berhasil, memiliki rasa khawatir akan kegagalan dan cenderung berani untuk mengambil resiko, kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Secara individual cenderung berusaha untuk membina hubungan sosial yang menyenangkan, rasa pengertian, siap menghibur dan membantu orang lain yang dalam kesusahan, serta menyukai interaksi bersahabat dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dan kebutuhan yang merupakan refleksi dari dorongan mencapai otoritas dalam mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja karyawan

Menurut Kotler dan Heskett dalam Rizal (2001:18), Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, persepsi dan perilaku yang diciptakan dan dikembangkan suatu organisasi untuk mengatasi

masalah-masalah, baik masalah mengenai intergrasi internal ma 28 masalah mengenai adaptasi eksternal. Kuat lemahnya budaya organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut.

Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya yang kurang baik atau negatif tentunya juga akan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan akan malas bekerja karena tidak ada nilai-nilai positif yang dapat mendorong agar mereka bekerja lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan atau berperilaku untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan.

5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan dengan sukses gagalnya kinerja karyawan diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah penelitian sangat erat.

Budaya organisasi sangat diyakini merupakan faktor penentu 29 terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi (Kotte, 1991; Heskett, 1992; Hofstede, 1991:). Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Lako dan Irmawati, 1997 lako, 2001).

Seorang karyawan akan dapat melakukan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh motivasi kerja tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motivasi dalam bekerja. Nitisesmito dalam Lako (2004:40) mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian Desslerd dalam lako (2004:42) mengatakan bahwa guna lebih mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut system insentif sebagai bagian dari imbalan yang berlaku bagi para karyawan untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

B. Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa penelitian relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah :

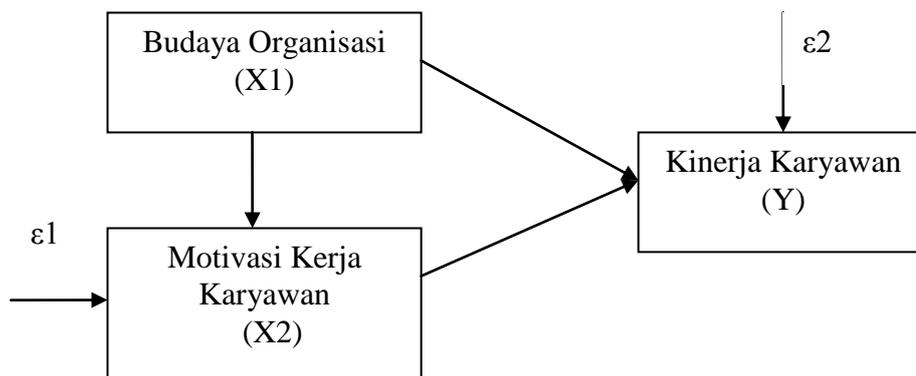
Asrianto (2007:85) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Balai POM di Padang”. Menyatakan : terdapat pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai POM di Padang.

C. Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Padang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan, menganalisis, memecahkan masalah yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, menggambarkan serta menginterpretasikan data berdasarkan fakta yang ada. Hal ini didukung oleh pendapat Arikunto dalam Rudastia (2005:30) bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala yang ada menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang menguji ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya (Arikunto, 2002:239).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Negeri Padang Air Tawar Barat. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2011.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perpustakaan UNP dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perpustakaan UNP, hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah atau menurun.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan perpustakaan UNP. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan mempunyai peran yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan perpustakaan UNP. Artinya kinerja karyawan perpustakaan UNP akan lebih meningkat apabila budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebesar 6,41 % sedangkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hanya 4,67%. Serta akan lebih baik lagi apabila secara bersama-

sama budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan perpustakaan UNP.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka dapat penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Untuk perpustakaan UNP disarankan untuk meningkatkan budaya organisasi. Ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan budaya organisasi dalam bekerja yang berorientasi pada tim, karena dari hasil penelitian ini pada tingkat pencapaian responden indikator inilah yang memperoleh skor rata-rata terendah.
2. Untuk karyawan perpustakaan UNP diharapkan dapat menerapkan budaya organisasi yang ada pada perpustakaan UNP serta meningkatkan motivasi kerja agar tercapainya kinerja karyawan yang baik terutama dalam melaksanakan tugas harus lebih memperhatikan target dalam mencapai sasaran, harus mengerjakan pekerjaan dengan baik dan berhati-hati, serta karyawan diharapkan mampu bekerja maksimal dan tidak mudah berputus asa.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada suatu organisasi, masih ada variabel-variabel lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya penelitian lanjutan sehingga dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun pada perpustakaan UNP sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Anine. 1996. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : reneka Cipta
- Asrianto. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai POM di Padang*. Tesis tidak diterbitkan. Padang : UNP
- Asrianto. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Obat dan Makanan di Padang*
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2* . Jakarta.
- Gibson, Ivancevich. 1997. *Organisasi : Behavior Structure Process*. Diterjemahkan oleh Djoebon Wahid. Jakarta : Bina Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 1997. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Idris.2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang
- Keenan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE.
- Kotter, Jhon P dan Molan Benyamin alih bahasa . 1997. *Corporate Culture Performance : Dampak Budaya terhadap Kerja*. Jakarta : Prenhallinda
- Kusman, Yuskal. 2000. *Kontribusi dan Pembinaan terhadap Motivasi Kerja. Pegawai UNP*. Tesis. Padang : PPs UNP.
- Loko, Adreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Mangkunegara, Prabu Azwar, AA 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*, Bandung: PT. Remaja rosdakarya
- Nitisemito, Alex, S. 2000. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo
- Robbins. 2006 *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh, Bahasa Indonesia, K 63* Gramedia, Jakarta : PT Indeks
- Santoso, Nirwana, SK. 1994. *Analisis jalur (Path analisis)*. Bandung: Jurusan 83 statistik. FMIPA. UNPAD
- Schein, Edgar. 1985. *Psikologi Organisasi, Terjemahan Winardi*, SE Bandung PT elumni
- Singgih Santosa. 2000. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Elek Media Komutindo
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- _____ . 2000. *Kinerja*. Jakarta : R\Elekmedia Komputindo.
- Timple. 1993. *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : Gramedia.
- Timple. 2000, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai*, Jakarta, Gramedia
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.